



CP 200 CPAE - 2026

Les conditions de travail et de salaire



L'avenir a
son syndicat

Les conditions de travail et de salaire

Introduction

Cette brochure donne un aperçu condensé des conditions de salaire et de travail des employés et des cadres dépendant de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés, la CPAE, peut-être mieux connue de certains d'entre vous sous la dénomination de CP 200.

Vous considérez probablement ces droits et acquis comme évidents. Ils ne coulent toutefois pas de source. Nombre de militants syndicaux se démènent année après année pour obtenir ces droits et les faire appliquer. Un nombre considérable d'objectifs ont déjà pu être réalisés par le passé, mais le travail syndical n'est jamais fini.

Toute une série d'accords peuvent encore être améliorés. Nous voulons, en tant que CNE, nous y consacrer de toutes nos forces. Nous devons toutefois simultanément veiller à ne pas perdre les acquis du passé. Grâce aux militants et grâce à vous, nous pouvons agir et faire entendre notre voix au niveau de l'entreprise et veiller à ce que l'employeur tienne aussi compte des préoccupations du personnel.

Pour toutes questions individuelles, vous pouvez vous adresser aux représentants des travailleurs, aux militants de votre entreprise ou aux employés de nos services. Vous trouverez en fin de brochure une liste d'adresses reprenant les coordonnées de la CNE dans votre région. Ce n'est qu'avec votre soutien que la CNE peut continuer à améliorer les conditions salariales et de travail à appliquer dans votre entreprise. Vous n'êtes pas encore affilié ? Rejoignez, sans tarder, le groupe des membres de la CNE.

Vous vous posez souvent des questions très concrètes au sujet de vos conditions salariales et de travail ? Ce guide vous apporte les réponses correctes. Puis-je bénéficier du remboursement de mes frais de déplacement et que dois-je faire dans ce cas ? Ai-je droit à une prime de fin d'année et à combien s'élève-t-elle ? Suis-je rémunéré au juste salaire ? ...

Vous trouverez dans ce guide la réponse à de nombreuses questions qui concernent très spécifiquement votre situation de travail en tant qu'employé dépendant de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.

Salaire

Quel salaire mon employeur doit-il me verser ?

Votre salaire est déterminé par la fonction que vous exercez et par votre expérience professionnelle.

Les barèmes sectoriels sont des barèmes minima. L'échelle barémique 1 est applicable aux employés dès l'entrée en service. L'échelle barémique 2 est applicable lorsque l'employé travaille depuis 1 an dans la même entreprise.

L'employeur peut octroyer un salaire plus élevé. C'est le cas dans une bonne partie des entreprises du secteur. Il est préférable que ces barèmes « maison » soient basés sur des critères clairs et objectifs et repris dans une convention établie avec les organisations syndicales ou au minimum soient repris dans un document connu de l'ensemble du personnel.

Dans quelle classe se trouve ma fonction ?

La classification des fonctions est une méthode qui consiste à attribuer une place, un ordre déterminé aux différentes fonctions. La politique salariale, menée dans votre entreprise, repose sur cette hiérarchie. L'avantage d'une classification est d'empêcher l'employeur d'appliquer une politique arbitraire vis-à-vis de travailleurs individuels ou de groupes de travailleurs. En outre, la classification est souvent un instrument destiné à élaborer une politique de formation ou une politique des carrières dans l'entreprise.

Dans la CP 200, les fonctions d'employés sont réparties en 4 classes :

La classe A reprend les fonctions exécutives : 8 fonctions exemplatives y sont reprises, parmi lesquelles on retrouve les métiers de réassortisseur et de dactylo/traitement des données.

La classe B reprend les fonctions de support : 12 fonctions exemplatives, comme celles de téléphoniste/réceptionniste, de collaborateur administratif ou de téléopérateur (call center), y sont répertoriées.

La classe C reprend les fonctions de gestion : les fonctions d'employé comptabilité, de dispatcheur, d'opérateur ICT ou encore de collaborateur commercial font partie des 25 fonctions exemplatives qui s'y trouvent.

La classe D reprend les fonctions consultatives : 24 fonctions exemplatives y figurent avec, par exemple, les métiers d'analyste labo, d'employé technico-commercial et de conseiller en prévention de type 2.

Les conditions de travail et de salaire

Il s'agit de 69 fonctions exemplatives. Le titre de la fonction exemplative n'a qu'une valeur indicative : un travail de comparaison tenant compte des critères et du contenu de la fonction exemplative doit donc être réalisé dans l'entreprise. L'employeur est tenu de communiquer, par écrit à chaque employé barémisé, la classe à laquelle appartient sa fonction. Cet élément fait partie du contrat de travail. Certaines fonctions sont « non barémisées », considérées par l'employeur comme des fonctions de « cadre ». L'employeur détermine le salaire de ces fonctions de manière autonome à moins que celui-ci ne soit déterminé par un accord négocié au sein de l'entreprise. Vous trouverez le texte de la convention sectorielle, les fonctions exemplatives décrites et la grille avec les critères de comparaison sur le site www.sfonds200.be/fr/.



Comment est déterminée mon expérience professionnelle ?

Votre salaire augmente en fonction de vos années d'expérience professionnelle. Qu'entend-on par expérience professionnelle ?

- Les périodes de travail effectives et assimilées comme salarié (quel que soit le secteur), indépendant ou fonctionnaire.
- Les périodes de suspension du contrat de travail suivantes :
 - Accident de travail ou maladie professionnelle.
 - Incapacité de travail pour autre motif (max. 3 ans)
 - Crédit-temps à temps plein avec allocation ONEM (max. 1 an)
 - Crédit-temps à temps plein pour raisons thématiques (soins à un enfant de moins de 8 ans ou handicapé, formation, ...) et congés thématiques (congé parental, assistance à un membre de la famille gravement malade, soins palliatifs) (max. 3 ans)
 - Congé de maternité et congé prophylactique
 - Congé de paternité
 - « Mesures de crise » (chômage temporaire)
- Les autres périodes de suspension avec maintien de la rémunération : « petits chômages », vacances annuelles.
- 1 an de chômage complet indemnisé pour les employés qui comptent moins de 15 ans d'expérience professionnelle et 2 ans de chômage complet indemnisé pour les employés qui comptent plus de 15 ans d'expérience professionnelle.

Il est donc important de conserver toutes les preuves relatives à vos prestations de travail et à vos suspensions ou interruptions de carrière quel qu'en soit le motif ! Les différentes périodes d'expérience professionnelle sont exprimées en années et en mois. L'augmentation barémique intervient le premier jour du mois qui suit le moment où l'employé passe à l'année d'expérience professionnelle supérieure.

Les conditions de travail et de salaire

Les barèmes au 1er janvier 2026

L'échelle barémique 1, applicable aux employés dès l'entrée en service.

ervaring		klasse A	klasse B	klasse C	klasse D
experience		klasse A	klasse B	klasse C	klasse D
0	ans/jaar	€ 2.242,81	€ 2.336,25	€ 2.369,31	€ 2.555,73
1	ans/jaar	€ 2.249,57	€ 2.349,64	€ 2.369,31	€ 2.572,63
2	ans/jaar	€ 2.256,28	€ 2.363,08	€ 2.422,73	€ 2.589,26
3	ans/jaar	€ 2.263,06	€ 2.376,61	€ 2.469,70	€ 2.606,19
4	ans/jaar	€ 2.269,90	€ 2.394,83	€ 2.516,65	€ 2.671,93
5	ans/jaar	€ 2.276,51	€ 2.413,37	€ 2.563,76	€ 2.730,41
6	ans/jaar	€ 2.283,27	€ 2.427,38	€ 2.610,73	€ 2.788,83
7	ans/jaar	€ 2.289,96	€ 2.462,42	€ 2.657,89	€ 2.847,10
8	ans/jaar	€ 2.297,16	€ 2.497,56	€ 2.705,05	€ 2.905,53
9	ans/jaar	€ 2.315,80	€ 2.532,54	€ 2.752,17	€ 2.963,62
10	ans/jaar	€ 2.334,52	€ 2.567,80	€ 2.799,16	€ 3.022,34
11	ans/jaar	€ 2.350,42	€ 2.597,46	€ 2.846,25	€ 3.080,46
12	ans/jaar	€ 2.366,19	€ 2.626,81	€ 2.893,29	€ 3.139,00
13	ans/jaar	€ 2.382,16	€ 2.656,48	€ 2.930,44	€ 3.197,28
14	ans/jaar	€ 2.397,80	€ 2.685,87	€ 2.967,49	€ 3.255,71
15	ans/jaar	€ 2.413,37	€ 2.715,45	€ 3.004,68	€ 3.304,78
16	ans/jaar	€ 2.428,84	€ 2.725,03	€ 3.041,73	€ 3.353,79
17	ans/jaar	€ 2.444,35	€ 2.734,55	€ 3.078,85	€ 3.402,80
18	ans/jaar	€ 2.459,89	€ 2.744,25	€ 3.089,44	€ 3.451,91
19	ans/jaar	€ 2.459,89	€ 2.753,78	€ 3.100,07	€ 3.500,99
20	ans/jaar	€ 2.459,89	€ 2.763,42	€ 3.110,73	€ 3.518,35
21	ans/jaar	€ 2.459,89	€ 2.773,18	€ 3.121,59	€ 3.535,83
22	ans/jaar	€ 2.459,89	€ 2.782,63	€ 3.132,28	€ 3.553,29
23	ans/jaar	€ 2.459,89	€ 2.792,25	€ 3.143,19	€ 3.570,59
24	ans/jaar	€ 2.459,89	€ 2.801,86	€ 3.153,91	€ 3.587,83
25	ans/jaar	€ 2.459,89	€ 2.811,39	€ 3.164,86	€ 3.605,11
26	ans/jaar	€ 2.459,89	€ 2.820,99	€ 3.175,61	€ 3.622,42

Les barèmes au 1er janvier 2026

L'échelle barémique 2, applicable lorsque l'employé travaille depuis 1 an dans la même entreprise.

ervaring experience		klasse A	klasse B	klasse C	klasse D
		classe A	classe B	classe C	classe D
1	ans/jaar	€ 2.310,30	€ 2.413,09	€ 2.433,25	€ 2.642,08
2	ans/jaar	€ 2.317,19	€ 2.426,87	€ 2.488,16	€ 2.659,13
3	ans/jaar	€ 2.324,14	€ 2.440,76	€ 2.536,36	€ 2.676,55
4	ans/jaar	€ 2.330,81	€ 2.459,32	€ 2.584,73	€ 2.744,52
5	ans/jaar	€ 2.337,66	€ 2.478,44	€ 2.633,22	€ 2.804,72
6	ans/jaar	€ 2.344,46	€ 2.492,88	€ 2.681,47	€ 2.864,69
7	ans/jaar	€ 2.351,35	€ 2.528,90	€ 2.730,03	€ 2.924,79
8	ans/jaar	€ 2.358,93	€ 2.565,14	€ 2.778,60	€ 2.984,80
9	ans/jaar	€ 2.378,04	€ 2.601,10	€ 2.827,02	€ 3.044,74
10	ans/jaar	€ 2.397,33	€ 2.637,36	€ 2.875,48	€ 3.105,00
11	ans/jaar	€ 2.413,71	€ 2.667,83	€ 2.923,83	€ 3.164,92
12	ans/jaar	€ 2.429,89	€ 2.698,00	€ 2.972,20	€ 3.225,06
13	ans/jaar	€ 2.446,31	€ 2.728,54	€ 3.010,43	€ 3.285,11
14	ans/jaar	€ 2.462,42	€ 2.758,86	€ 3.048,53	€ 3.345,24
15	ans/jaar	€ 2.478,44	€ 2.789,20	€ 3.086,76	€ 3.395,69
16	ans/jaar	€ 2.494,33	€ 2.799,07	€ 3.124,96	€ 3.446,06
17	ans/jaar	€ 2.510,24	€ 2.808,85	€ 3.163,20	€ 3.496,57
18	ans/jaar	€ 2.526,16	€ 2.818,89	€ 3.174,02	€ 3.547,01
19	ans/jaar	€ 2.526,16	€ 2.828,76	€ 3.184,94	€ 3.597,56
20	ans/jaar	€ 2.526,16	€ 2.838,66	€ 3.195,97	€ 3.615,45
21	ans/jaar	€ 2.526,16	€ 2.848,50	€ 3.207,12	€ 3.633,38
22	ans/jaar	€ 2.526,16	€ 2.858,33	€ 3.218,09	€ 3.651,35
23	ans/jaar	€ 2.526,16	€ 2.868,34	€ 3.229,43	€ 3.669,27
24	ans/jaar	€ 2.526,16	€ 2.878,15	€ 3.240,49	€ 3.686,98
25	ans/jaar	€ 2.526,16	€ 2.887,96	€ 3.251,76	€ 3.704,65
26	ans/jaar	€ 2.526,16	€ 2.897,83	€ 3.262,72	€ 3.722,55

Le passage d'un barème à l'autre se fait au cours du mois qui suit celui où l'employé remplit la condition d'octroi.

Les conditions de travail et de salaire

Salaire des étudiants

Un barème spécifique est prévu pour les contrats étudiants.

Site www.sfonds200.be/fr/



Représentants de commerce

- Moins de 4 ans d'expérience professionnelle : la rémunération est au moins égale aux minima barémiques de la classe C.
- 4 ans ou plus d'expérience professionnelle : la rémunération est au moins égale aux minima barémiques de la classe D.

Cependant, pendant les 6 premiers mois du contrat de travail, le minimum mensuel garanti est celui de la classe A, « 0 » année d'expérience professionnelle.

La rémunération minimum est payée mensuellement à titre d'avance sur les commissions et le décompte définitif est établi annuellement sur la base des appointements calculés sur une moyenne de 12 mois.

Travail à temps partiel

Si vous travaillez à temps partiel, votre salaire est adapté proportionnellement à votre temps de travail. En d'autres termes, en tant que travailleur à temps partiel, vous avez droit - à emploi égal, à ancienneté égale, etc. - à tous les éléments de salaire d'un travailleur à temps plein mais adaptés au temps de travail qui s'applique à votre situation.

Indexation des salaires

Les salaires barémiques, les salaires réellement payés aux travailleurs (les salaires réels) et les salaires minima sont indexés en fonction de l'évolution de « l'indice santé ». L'adaptation est appliquée le premier jour de chaque nouvelle année civile. Les commissions et les primes ne sont pas liées à l'index. Grâce au système de l'index, votre salaire évolue en fonction du coût de la vie.

Eco-chèques

Qu'est-ce qu'un éco-chèque ?

Un éco-chèque est un chèque destiné à l'achat de produits et services écologiques. La liste des produits est disponible sur le site www.cnt.be dans la rubrique dossiers-éco-chèques



Quel est le montant des éco-chèques ?

Un temps plein reçoit des éco-chèques pour un montant de 250€ au mois de juin de chaque année. Un temps partiel reçoit un montant différent selon son temps de travail hebdomadaire :

- A partir d'un 4/5ème 250€
- A partir d'un 3/5ème 200€
- A partir d'un 1/2 temps 150€
- Moins d'un 1/2 temps 100€

Le montant de chaque éco-chèque est de maximum 10€. Les éco-chèques ont une validité de deux ans.

Le montant à vous octroyer est calculé au prorata de votre occupation sous contrat de travail durant les 12 mois qui précèdent le mois du paiement. Les périodes de salaire garanti et de repos d'accouchement sont assimilées à du travail pour le calcul. Il en est de même pour les périodes qui ont donné lieu à l'octroi d'un pécule de vacances. L'employé qui quitte l'entreprise ou qui la rejoint pendant la période de référence a droit également à ses éco-chèques en fonction de ses périodes de prestation. En cas de départ du travailleur, l'employeur informe le travailleur du montant qui lui est encore dû en éco-chèques. Lorsque votre employeur vous remet pour la première fois des éco-chèques, il doit vous remettre également la liste des produits et services qui peuvent être obtenus en échange.

Un autre avantage équivalent peut-il être octroyé en lieu et place des éco-chèques ?

Oui mais sous certaines conditions. Dans les entreprises où il y a une représentation syndicale un accord écrit doit être conclu pour faire la transposition et dans les entreprises sans représentation syndicale une information préalable doit être communiquée. Il est possible de procéder à cette conversion avant le 31 octobre pour qu'elle prenne effet à partir de l'année suivante.

Les conditions de travail et de salaire

Quelles sont les possibilités d'avantage équivalent ?

Beaucoup d'entreprises ont opté pour l'augmentation du montant des titres-repas, complétée par un chèque-cadeau ou un complément sous forme de prime, afin de garantir l'enveloppe complète en fin de période de référence. En effet, si on opte par exemple pour 1€ d'augmentation des titres-repas, les 250€ ne sont pas couverts totalement et un solde doit donc être attribué sous une forme ou l'autre.

Prime de fin d'année

Vous avez droit à une prime de fin d'année habituellement payée en décembre. Si vous êtes en service à ce moment et que vous avez travaillé une année complète, la prime s'élève au salaire brut du mois de décembre.

La prime nette n'équivaut pas à votre salaire mensuel net. En effet, vous devez payer plus de précompte professionnel sur la prime de fin d'année que sur votre salaire. La prime de fin d'année est taxée comme indemnité exceptionnelle, le taux de précompte étant légèrement plus élevé que sur un salaire mensuel ordinaire. Si vous avez commencé à travailler dans l'entreprise dans le courant de l'année, et que vous comptez au moins 6 mois d'ancienneté au moment du paiement, vous avez droit à une prime partielle. Le travail intérimaire est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sous certaines conditions. La prime sera proportionnelle au nombre de mois prestés dans l'année. En d'autres termes, chaque mois complet de travail donne droit à 1/12ème de la prime.

Même en cas de licenciement, de prépension, de fin de contrat à durée déterminée ou travail nettement défini, de rupture pour force majeure médicale définitive, votre droit à la prime de fin d'année est maintenu. Tout travailleur qui donne sa démission ou dont le contrat a été résilié d'un commun accord au cours de l'exercice, et ce pour autant qu'il puisse justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 3 ans, a également droit à une prime de fin d'année au prorata de ses prestations. Vous recevrez donc une prime partielle, calculée sur base du nombre de mois calendrier complets, prestés cette année.

Lorsque vous êtes licencié pour motif grave, vous perdez votre droit à la prime de fin d'année. Les absences pour vacances annuelles, jours fériés légaux, petit chômage, congé de paternité (également dénommé congé de naissance), congé-éducation payé, congé syndical, maladie professionnelle, accident de travail, congé prophylactique ou congé de maternité, 5 jours de chômage temporaire pour manque de travail en raison de cause économique ou pour cause de force majeure, n'exercent aucune influence sur le montant de la prime. Pour les 60 premiers jours de maladie ou d'accident, le montant de la prime n'est pas diminué non plus.

Des règles particulières s'appliquent aux représentants de commerce.

Prime annuelle

Une prime annuelle indexée est octroyée au mois de juin.

Pour 2026 le montant s'élève à 330,84€.

Cette prime est proratisée pour les travailleurs à temps partiel et proratisée en fonction des journées effectives et assimilées pour lesquelles un salaire a été payé au cours des 12 mois qui précèdent. Pour le calcul des jours pris en compte, le congé de paternité et le congé de maternité sont assimilés.

Le montant de la prime annuelle ne s'applique pas aux employés qui reçoivent, selon des modalités propres à l'entreprise, des augmentations effectives du salaire et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat qui sont équivalents. Les règles mentionnées dans la convention sectorielle doivent cependant être respectées. Dans les entreprises où il y a une délégation syndicale, celle-ci est compétente pour veiller à l'application de l'avantage équivalent.

Temps de travail

Hebdomadaire

Le temps de travail hebdomadaire est de 38 heures. Si dans l'entreprise le règlement de travail prévoit des prestations de 40h par semaine, vous avez droit à 12 jours de repos compensatoire payés par an.

Une semaine de travail moyenne compte 5 jours, sauf nécessité impérieuse d'exploitation. Le dimanche est le jour de repos.

Si l'on travaille plus de 9 heures par jour ou plus de 38 heures par semaine, il s'agit d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent être récupérées dans l'année et donnent droit à une augmentation salariale de 50% ou de 100% pour les heures supplémentaires prestées les jours fériés et les dimanches. Les heures supplémentaires ne sont autorisées que dans des situations exceptionnelles, par exemple lors d'une surcharge inhabituelle de travail, un travail urgent résultant de circonstances imprévues, en cas de force majeure, etc.

Petite flexibilité

Tous les horaires appliqués dans l'entreprise doivent être mentionnés dans le règlement de travail. Tout passage d'un horaire à l'autre doit être notifié au moins 5 jours ouvrables à l'avance.

Les conditions de travail et de salaire

La convention sectorielle prévoit la possibilité d'introduire, via la procédure de modification du règlement de travail, une « petite flexibilité » dans les entreprises. Elle implique que le temps de travail peut varier :

- le temps de travail quotidien peut excéder de maximum 1 heure le temps de travail prévu dans l'horaire normal ;
- le temps de travail hebdomadaire peut excéder de maximum 5 heures le temps de travail prévu dans l'horaire normal. Nous ne parlons donc d'heures supplémentaires que lorsque ces limites sont franchies.

Par trimestre ou éventuellement par an (annualisation du temps de travail), vous devez prester une moyenne de 38 heures par semaine.

Grande flexibilité

Travail du dimanche

Toute entreprise du secteur peut occuper du personnel 6 dimanches ou jours fériés par année civile. Une occupation le dimanche dans un horaire hebdomadaire de 38 heures donne droit à un repos compensatoire de 50% du temps de travail presté le dimanche ou le jour férié.

Autres régimes de travail spécifiques autorisés :

Régime de travail de 10 heures par jour pendant 4 jours ou régime de travail de 12 heures par jour pendant 3 jours. Ceux-ci sont soumis à des règles bien précises.

Autres régimes de travail dérogatoires

Si l'employeur veut introduire d'autres régimes de travail dérogatoires, il ne peut le faire qu'après une concertation au niveau de l'entreprise, et le projet d'accord doit être soumis à l'approbation de la commission paritaire ou faire l'objet d'une convention signée par toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise le cas échéant.

Travail à temps partiel

Si vous êtes occupé dans un emploi à temps partiel, consultez notre site internet

<https://www.lacsc.be/vos-droits/travailler-dans-le-secteur-prive/recrutement-et-contrat/temps-plein-ou-temps-partiel>



Vacances annuelles et jours de congé

Il n'y a pas de règles spécifiques pour le secteur : tout employé à temps plein, qui a également travaillé à temps plein l'année civile précédente, a droit à 20 jours de vacances légales. Les jours de vacances sont fixés en concertation avec l'employeur. Les dispositions suivantes sont obligatoires :

- Les jours de vacances doivent être pris dans les 12 mois, dans l'année civile.
- Une période de 2 semaines consécutives de vacances doit être octroyée entre le 1er mai et le 31 octobre.

Congés de circonstance dénommés « petit chômage »

Des événements particuliers donnent lieu au paiement de la rémunération pour un nombre de jours déterminés :

- Mariage de l'employé : 3 jours, à choisir par le travailleur dans la semaine du mariage ou dans la semaine suivante.
- Mariage d'un enfant de l'employé ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'employé ou d'un autre membre de la famille cohabitant : le jour du mariage.
- Naissance d'un enfant de l'employé si la filiation de cet enfant est établie à son égard : 20 jours, à prendre en une ou plusieurs fois dans les 4 mois qui suivent la naissance. Pour les 3 premiers jours, l'employeur verse un salaire tandis que les jours suivants sont indemnisés par la mutuelle.
- Décès du conjoint de l'employé ou d'un enfant de l'employé ou de son conjoint : 12 jours, dont 3 jours à choisir par l'employé dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 9 jours à choisir par l'employé dans l'année qui suit le jour du décès.
- Décès du père ou de la mère de l'employé ou de son conjoint : 5 jours, dont 3 jours à choisir par l'employé dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 2 jours à choisir par l'employé dans l'année qui suit le jour du décès.
- Décès du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère ou de la seconde femme du père de l'employé : 3 jours à choisir par l'employé dans une période de 12 jours commençant le jour du décès.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière petit-enfant, d'un gendre, d'une bru habitant chez l'employé : deux jours, à choisir par l'employé dans une période de douze jours commençant le jour du décès.

Les conditions de travail et de salaire

- Communion solennelle d'un enfant de l'employé ou de son conjoint : le jour de la cérémonie ou le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'évènement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
- Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque : le jour de la fête ou le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'évènement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
- Participation à une réunion d'un conseil de famille convoquée par le juge de paix : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
- Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
- Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote lors des élections législatives, provinciales ou communales : le temps nécessaire
- Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du parlement européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
- Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales, communales ou européennes : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

Absences justifiées pour raisons familiales

Les employés peuvent s'absenter du travail pour des raisons familiales impérieuses. Ces absences n'ouvrent toutefois pas le droit à la rémunération. Afin d'atténuer les effets de désorganisation que pareilles absences peuvent entraîner, les employés concernés doivent prendre toutes dispositions utiles pour que la direction des entreprises soit avertie en temps opportun et que, le cas échéant, les justifications puissent être produites.

Frais de transport

Toutes les grilles d'intervention patronale dans les frais de transport sont sur le site www.sfonds200.be/fr/



Transports en commun publics par chemin de fer

S'agissant des transports organisés par la SNCB, la CP 200 a prévu que l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est égale à 100% du prix de la carte train 2ème classe pour une distance correspondante, à partir du premier kilomètre. Il est recommandé aux entreprises de conclure avec la SNCB, sans frais supplémentaires, un régime de tiers payant pour le transport en train, prévoyant la prise en charge des 20 % par les pouvoirs publics de sorte que le travailleur bénéficie de la gratuité du transport en train pour ses déplacements domicile-lieu de travail.

Transports en commun publics autres que par chemin de fer

En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements, pour les déplacements calculés à partir de la halte de départ, est déterminée suivant les modalités fixées ci-après :

- lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires, sans toutefois excéder 75% du prix réel du transport ;
- lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et atteint 71,8% du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur qui est calculé sur base de la grille de montants forfaitaires, pour une distance de 7 kilomètres.

Transports en commun publics combinés

Lorsque le travailleur combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun public et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale - sans que dans ce titre de transport une subdivision soit faite par moyen de transport en commun public, l'intervention de l'employeur est calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires. Dans tous les cas, autres que celui du paragraphe précédent, où le travailleur utilise plusieurs moyens de transport en commun public, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée comme suit : après que l'intervention de l'employeur, en ce qui concerne chaque moyen de transport en commun public qu'utilise le travailleur, a été calculée conformément aux différentes dispositions de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'additionner les montants ainsi obtenus afin de déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue.

Les conditions de travail et de salaire

Utilisation de votre véhicule personnel

Le secteur prévoit également une intervention lorsque vous utilisez votre propre véhicule pour effectuer les déplacements entre votre domicile et votre lieu de travail dès la distance de 3 km et pour autant que votre rémunération annuelle brute ne dépasse pas 36.688€ en 2026.

Vous êtes tenu de fournir à votre employeur une déclaration signée par laquelle vous certifiez utiliser un autre moyen de transport que les transports en commun sur une distance égale ou supérieure à 3 kilomètres pour parcourir la distance domicile-lieu de travail. L'employeur peut vérifier à tout moment si cette déclaration correspond à la réalité.

L'intervention de l'employeur équivaut à 50% du prix d'une carte de train de la SNCB valable pour un mois en 2ème classe pour le nombre de kilomètres correspondants mentionné sur la déclaration.

Pour les travailleurs qui n'utilisent pas les transports en commun, l'intervention de l'employeur n'est payée que pour les jours ouvrables effectivement prestés, sans autres modalités.

Indemnité vélo

Depuis le 1er juillet 2024, le montant de l'indemnité vélo est de 0,27€ par km, avec un maximum de 10,80€ par jour de travail (40 km max A-R). A partir du 1er octobre 2026, l'indemnité vélo passe à 0,32€ par km avec un maximum de 12,80€ par jour de travail (40 km max A-R). Vous êtes tenu de fournir à votre employeur une déclaration signée par laquelle vous certifiez que vous utilisez, régulièrement, le vélo pour vous déplacer de votre domicile à votre lieu de travail.

L'indemnité vélo n'est pas cumulable avec d'autres indemnités sur le trajet domicile-lieu de travail, à l'exception de celles qui concernent les transports en commun.

Budget mobilité

Il est recommandé d'appliquer le budget mobilité lorsqu'il est sollicité.

Crédit-temps

Grâce au système de crédit-temps, vous pouvez réduire votre temps de travail ou interrompre votre carrière tout en bénéficiant d'une allocation octroyée par l'ONEM : pour soins à un enfant handicapé jusque 21 ans ou soins à un enfant gravement malade, la durée d'interruption maximale est de 51 mois (quelle que soit la réduction : 20%, 50% ou 100%).

D'autres possibilités existent :

	Réduction de 20 %	Réduction de 50%	Réduction de 100 %
		CCT CP 200 valable jusqu'au 30 juin 2029	
Pour soins d'un enfant jusque 8 ans *, soins palliatifs, soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade	Maximum 51 mois si 3 ans d'ancienneté pour soins d'un enfant jusque 8 ans	Maximum 24 mois, 51 mois si 5 ans d'ancienneté	
Pour suivre une formation	Maximum 36 mois	Maximum 24 mois, 36 mois si 5 ans d'ancienneté	
* Le droit aux allocations pour ce motif est limité à 48 mois depuis le 1er février 2023. Attention les allocations ONEM sont octroyées en cas de réduction à 100% pour autant que l'enfant soit âgé de maximum 5 ans.			

Crédit-temps fin de carrière

Tou·t·es les travailleurs·euses du secteur privé ont droit à **une réduction des prestations à mi-temps ou d'1/5e** à durée indéterminée à partir de 60 ans, à condition d'avoir au moins 25 ans de carrière, en bénéficiant d'une allocation complémentaire de l'ONEM.

Dans votre secteur, il existe également, par convention prolongée jusqu'au **30 juin 2029**, un droit à la réduction des prestations **dès 55 ans**, sous certaines conditions.

Vous pouvez réduire votre temps de travail d'1/5e ou d'1/2 à partir de 55 ans, si vous remplissez **au moins une** des conditions suivantes :

- vous avez **35 ans de carrière** comme salarié·e
 - pendant 5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années, vous avez exercé un métier lourd :
 - travail en équipes alternantes,
 - services coupés,
 - travail de nuit.

Les conditions de travail et de salaire

- vous avez travaillé de nuit pendant 20 ans
- vous travaillez dans une entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration

Prime crédit-temps fin de carrière

Dans le cas où vous pouvez réduire vos prestations d'1/5e, vous recevrez une indemnité mensuelle payée par le Fonds social, en supplément de l'allocation de l'ONEM.

Depuis le 1er janvier 2026, cette indemnité s'élève à 92,45€ par mois. Elle est indexée annuellement et garantie par convention jusqu'au 30 juin 2029.

Le formulaire de demande est disponible sur le site www.sfonds200.be/fr/.



Pour connaître les conditions générales d'exercice de ces droits et les montants des allocations versées par l'ONEM, consultez le site www.onem.be.



Reclassement professionnel (Outplacement)

En matière de reclassement professionnel, 4 situations sont possibles :

Les procédures détaillées sont sur notre site www.lacsc.be/cne - Mon secteur (CP200) à sélectionner sur le site du CEFORA.



1. Le reclassement pour les employés à partir de 45 ans et un préavis inférieur à 30 semaines

L'employeur est obligé (sauf cas particuliers) de faire une offre d'outplacement à chaque travailleur âgé de 45 ans et plus au moment où il met fin au contrat et pour autant que le travailleur remplisse les conditions suivantes :

- avoir atteint l'âge de 45 ans au moment du licenciement
- être licencié, sauf pour motif grave
- avoir une ancienneté ininterrompue d'un an

Si l'employé refuse de collaborer ou d'accepter une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à une offre valable, l'employeur est libéré de son obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel.

L'employeur et l'employé peuvent décider, de commun accord, d'entamer la procédure de reclassement pendant la période de préavis ou à la fin de la période de préavis.

L'employeur peut confier la mission d'outplacement au Centre de formation de la commission paritaire 200, le CEFORA.

2. Le reclassement quel que soit l'âge au moment du licenciement, avec un délai de préavis d'au moins 30 semaines

Si vous avez 30 semaines de préavis ou plus, l'employeur est obligé de vous proposer un reclassement professionnel.

L'organisation du reclassement professionnel peut être confiée au Centre de formation des employés de la commission paritaire 200, le CEFORA

<https://www.cevora.be/fr>



Si le préavis est presté.

Le reclassement est réalisé durant la prestation du préavis, pendant les demi-jours qui servent à rechercher de l'emploi (les congés de sollicitation).

Si le préavis est payé (indemnité de rupture).

Le reclassement est réalisé après la fin du contrat de travail. L'employeur est dès lors autorisé à retirer 4 semaines de l'indemnité afin de financer le reclassement.

L'indemnité de rupture est réduite de 4 semaines même si le travailleur refuse l'offre de

Les conditions de travail et de salaire

reclassement professionnel. Il va de soi que le travailleur peut s'inscrire 4 semaines plus tôt au Forem, à ACTIRIS ou au VDAB.

Cette offre ne peut pas être refusée par l'employé de 45 ans et plus sous peine d'encourir des sanctions de la part du Forem, d'ACTIRIS ou du VDAB au cas où une demande d'allocations de chômage est introduite à l'issue du préavis.

3. Le reclassement au sein des cellules de reconversion (Wallonie) et des cellules pour l'emploi (Bruxelles)

Les entreprises comptant plus de 20 travailleurs sont désormais systématiquement obligées de créer une cellule pour l'emploi dès qu'elles annoncent un licenciement collectif (pour les PME de moins de 20 travailleurs, la possibilité existe de créer également cette cellule). Le dispositif de la cellule de reconversion ou pour l'emploi est élargi à tous les travailleurs, plus seulement pour les plus de 45 ans. Ainsi, toutes les entreprises qui procèdent à un licenciement collectif doivent mettre une telle cellule en place, et ce pendant 6 mois pour les travailleurs de plus de 45 ans et pendant 3 mois pour les travailleurs jusqu'à 45 ans.

Vous devez accepter un outplacement dans le cas d'un licenciement collectif et de la création d'une cellule de reconversion.

Sous peine de sanctions, les travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration par un employeur qui a mis en place une cellule pour l'emploi doivent être inscrits dans cette cellule et simultanément être inscrits comme demandeurs d'emploi auprès du service subrégional de l'emploi compétent. Le travailleur doit rester inscrit 6 mois dans la cellule s'il a au moins 45 ans ou 3 mois s'il n'a pas 45 ans.

4. Le reclassement pour les employés qui ne sont dans aucune des trois situations précitées

Si vous avez moins de 45 ans, il existe une possibilité de recourir à l'outplacement, mais ce n'est ni un droit ni une obligation. En cas de licenciement, le travailleur ne peut donner son consentement à une mission d'outplacement qu'après avoir reçu son préavis ou la rupture immédiate du contrat. S'il a donné son consentement à la mission d'outplacement, il est tenu d'y collaborer de bonne foi. Le coût de l'outplacement est à charge de l'employeur.

Les employés licenciés, qui ne satisfont pas aux critères imposés par la loi, peuvent à leur demande recourir au programme du CEFORA « Prêt pour un nouveau départ » s'ils remplissent les conditions suivantes :

Attention, toutes ces conditions doivent être remplies simultanément :

- avoir atteint l'âge de 35 ans au moment de la signification du licenciement
- travailler au sein d'une entreprise ressortissant à la commission paritaire 200
- ne pas avoir été licencié pendant la période d'essai
- avoir un contrat à durée indéterminée
- ne pas avoir été licencié pour motif grave

Formation

	Entreprise de 20 travailleurs et + droit individuel
2026 et 2027	4 jours par an
A partir de 2028	5 jours par an

Les jours de formation peuvent être cumulés sur une période de 5 ans. Si au terme des 5 ans il reste un solde, l'employé peut dans les 12 mois, choisir des jours de formation auprès du CEFORA.

Un formulaire de demande sera disponible auprès du CEFORA.

L'employé.e informe à l'avance l'employeur du ou des jour(s) d'absence et lui fournit une attestation prouvant sa présence à la formation.



Pour les entreprises de moins de 10 travailleurs, l'employeur doit octroyer une moyenne de 4 jours de formation par équivalent temps plein pour chaque période de 2 ans (4,5 jours pour les entreprises entre 10 et moins de 20 travailleurs), dont 1 jour de formation individuel en moyenne par an pour un employé à temps plein.

L'offre de formation

En 1990, les syndicats et employeurs de la CPAE ont créé l'organisme de formation CEFORA dont la principale mission est de stimuler la formation et l'emploi au sein du secteur. Le CEFORA prévoit une série de mesures destinées à vous encourager, vous ou votre employeur, à investir dans la formation. A titre d'exemples :

- des formations gratuites : les employés peuvent suivre des formations professionnelles gratuites auprès du CEFORA, via leur inscription par l'employeur. L'offre comprend également des formations destinées aux responsables de formations et aux formateurs

Les conditions de travail et de salaire

- des primes pour l'employeur afin de l'inciter à organiser des formations dans l'entreprise
- des primes de formation pour vous, employé, lorsque vous suivez, sur une base volontaire, une formation professionnelle en dehors de votre horaire de travail.

A noter que des formations sont également organisées pour des demandeurs d'emploi.

Prime individuelle

Vous pouvez bénéficier d'une prime jusqu'à 375 € si vous suivez une formation en dehors de vos heures de travail, ou vous avez acheté un accès à une plateforme d'apprentissage autonome en ligne.

Si vous avez des questions ou des réflexions à formuler au sujet de ces différentes dispositions contactez les délégués de votre entreprise ou le secrétaire permanent CNE.

Pour plus de renseignements, consultez les sites :

- www.cefora.be/fr/ - Pour les possibilités offertes aux employés de la CP 200 en matière de formation et reclassement professionnel, les formations à destination des demandeurs d'emploi.



- www.lacsc.be/cne - Mon secteur (CP 200 à sélectionner). Toute la législation sectorielle et entre autres les formulaires nécessaires aux procédures de reclassement professionnel s'y trouvent.



Infos complémentaires

Contactez le coordinateur CPAE régional

Bruxelles-Brabant : Corinne Martin - corinne.martin@acv-csc.be

Namur-Luxembourg : Lionel Lizen - Lionel.Lizen@acv-csc.be

Liège-Verviers : Christine Close - christine.close@acv-csc.be

Hainaut : Frédéric Lefevre - Frederic.Lefevre@acv-csc.be

Secrétariat National : Claude Lambrechts - claudelambrechts@acv-csc.be

Visitez les sites

www.lacsc.be/cne de la Centrale Nationale des Employés



www.sfonds200.be/fr/ du fonds social de la CPAE



Pour plus de détails sur les différentes conventions, n'hésitez-pas à nous demander les textes complets.

Table des matières

Introduction	3
Salaire	4
Les barèmes au 1er janvier 2026	7
Salaire des étudiants	9
Représentants de commerce	9
Travail à temps partiel	9
Indexation des salaires	9
Eco-chèques	10
Qu'est-ce qu'un éco-chèque ?	10
Quel est le montant des éco-chèques ?	10
Un autre avantage équivalent peut-il être octroyé en lieu et place des éco-chèques ?	10
Quelles sont les possibilités d'avantage équivalent ?	11
Prime de fin d'année	11
Prime annuelle	12
Temps de travail	12
Hebdomadaire	12
Petite flexibilité	12
Grande flexibilité	13
Travail à temps partiel	13
Vacances annuelles et jours de congé	14
Congés de circonstance dénommés « petit chômage »	14
Absences justifiées pour raisons familiales	15

Frais de transport	15
Transports en commun publics par chemin de fer	16
Transports en commun publics autres que par chemin de fer	16
Transports en commun publics combinés	16
Utilisation de votre véhicule personnel	17
Indemnité vélo	17
Budget mobilité	17
Crédit-temps	18
Crédit-temps fin de carrière	18
Prime crédit-temps fin de carrière	19
Reclassement professionnel (Outplacement)	19
Le reclassement pour les employés à partir de 45 ans et un préavis inférieur à 30 semaines	20
Le reclassement quel que soit l'âge au moment du licenciement, avec un délai de préavis d'au moins 30 semaines	20
Le reclassement au sein des cellules de reconversion (Wallonie) et des cellules pour l'emploi (Bruxelles)	21
Le reclassement pour les employés qui ne sont dans aucune des trois situations précitées	21
Formation	22
L'offre de formation	22
Prime individuelle	23
Infos complémentaires	
Contactez le coordinateur CPAE régional	24
Visitez les sites	24
Table des matières	25



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Les conditions de salaire et de travail de la commission paritaire 200 (CPAE) est une publication de la Centrale Nationale des Employés (affiliée à la CSC)

Avenue Robert Schuman, 52 - 1401 Nivelles (Baulers)

Rédaction : Claude Lambrechts

Avenue Robert Schuman, 52 - 1401 Nivelles

Edition : janvier 2026

Photo : Shuttersock

La rédaction de ce guide a été achevée en janvier 2026

Pour connaître les montants les plus récents, vous pouvez vous adresser aux secrétaires de la CNE ou visiter le site www.lacsc.be/cne



